

IMPLEMENTASI CORE VALUE 'GANESHA CEPAT' UNTUK PENINGKATAN KINERJA DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Oleh:

¹Ramadani Pardian*, ²Ahmad Fadli, ³Zubair Arza, ⁴Nurhayati,
⁵Nurmayani Istiningasih

^{1,2,3,4,5}STIE Ganesha, Program Studi Manajemen
Jl. Legoso Raya No. 31, Ciputat Timur, Tangerang Selatan, 15419

Email: ramadani@stieganessa.ac.id¹, fadli@stieganessa.ac.id², zubair@stieganessa.ac.id³,
nurrhayati579@gmail.com⁴, m23699894@gmail.com⁵

*) Corresponding Author Email: ramadani@stieganessa.ac.id

ABSTRACT

This study aims to explore the understanding and implementation of the core value "Ganesha CEPAT" at STIE Ganesha, as well as the challenges faced in its application. Using a qualitative approach with a case study method, this research involved 15 participants comprising lecturers from three study programs (Master's in Management, Bachelor's in Management, and Bachelor's in Accounting) and administrative staff from the administration, student services, and finance departments. Data were collected through in-depth interviews, direct observations, and institutional document analysis. The findings indicate that the majority of participants understand the importance of core values in building a positive work culture, although challenges such as variations in understanding and inconsistencies in implementation were identified. Thematic analysis was used to identify key patterns in the data, while triangulation ensured the validity and reliability of the findings. This study reveals that the implementation of the core value "Ganesha CEPAT" can enhance the performance of lecturers and administrative staff if supported by consistent socialization programs and adequate managerial support. The implications emphasize the importance of developing a value-based work culture in higher education institutions to improve effectiveness and sustainability.

Keywords: Core Values, Organizational Culture, STIE Ganesha, Lecturer Performance, Higher Education.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pemahaman dan implementasi *core value* "Ganesha CEPAT" di STIE Ganesha serta tantangan yang dihadapi dalam penerapannya. Pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus digunakan untuk menggali pemahaman dan pengalaman individu terkait nilai inti tersebut. Penelitian ini melibatkan 15 partisipan yang terdiri dari dosen dari tiga program studi (S2 Manajemen, S1 Manajemen, dan S1 Akuntansi) serta tenaga kependidikan dari bagian administrasi, layanan mahasiswa, dan keuangan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen kebijakan institusi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas partisipan memahami pentingnya *core value* dalam menciptakan budaya kerja yang positif. Namun, terdapat beberapa tantangan dalam penerapannya, seperti variasi pemahaman dan

inkonsistensi implementasi. Teknik analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi pola-pola umum dalam data, sementara teknik triangulasi memastikan validitas temuan. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan budaya kerja berbasis nilai di institusi pendidikan tinggi, khususnya dalam memperkuat program sosialisasi dan dukungan manajerial untuk memastikan penerapan core values yang efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Core Values*; Budaya Organisasi; STIE Ganesha; Kinerja Dosen; Pendidikan Tinggi

PENDAHULUAN

Penerapan nilai inti (*core values*) dalam institusi pendidikan tinggi menjadi bagian penting dalam menciptakan budaya kerja yang solid, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Di lingkungan STIE Ganesha, core value "Ganesha CEPAT"—yang meliputi Komitmen, Empati, Profesionalisme, Akuntabilitas, dan Transparansi—telah diadopsi sebagai pilar utama dalam Rencana Strategis 2022-2026 untuk memajukan visi dan misi institusi. Nilai inti ini ditujukan untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja dosen serta tenaga kependidikan, guna mencapai mutu pendidikan yang optimal dan berkelanjutan (Fahri, 2022).

Penerapan core value tidak hanya sekadar slogan atau pedoman, tetapi juga sebagai landasan bagi seluruh anggota organisasi untuk mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam setiap aktivitas akademik dan administratif. Penelitian menunjukkan bahwa core values yang diterapkan secara konsisten mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan produktif (Langrafe et al., 2020).

Namun, dalam implementasinya, terdapat berbagai tantangan. Variasi pemahaman di antara dosen dan tenaga kependidikan menjadi salah satu hambatan yang signifikan, disertai dengan adaptasi nilai-nilai tersebut dalam praktik sehari-hari yang belum konsisten. Dukungan manajerial yang diperlukan untuk memfasilitasi penerapan ini juga belum sepenuhnya optimal, sehingga menghambat efektivitas penerapannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini merumuskan beberapa permasalahan utama, yaitu: (1) Bagaimana pemahaman dosen dan tenaga kependidikan di STIE Ganesha terhadap core value "Ganesha CEPAT"? (2) Sejauh mana implementasi core value ini berkontribusi pada peningkatan kinerja dosen dan tenaga kependidikan? (3) Apa saja kendala yang dihadapi dalam penerapan core value "Ganesha CEPAT" di lingkungan kerja STIE Ganesha?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, yang dirancang untuk mengeksplorasi secara mendalam pemahaman dan pengalaman individu terkait penerapan nilai inti dalam organisasi. Metode kualitatif dipilih karena mampu menggali makna subjektif dari pengalaman dosen dan tenaga kependidikan terhadap implementasi core value "Ganesha CEPAT" di STIE Ganesha. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh wawasan yang kaya dan terperinci mengenai persepsi dan tantangan yang dihadapi oleh para peserta dalam mengadopsi nilai inti institusi dalam kehidupan kerja sehari-hari (Hassan, 2024). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan dosen dan tenaga kependidikan yang terlibat langsung dalam penerapan nilai inti ini. Wawancara ini bertujuan untuk memahami persepsi mereka tentang manfaat, relevansi, serta kendala dalam penerapan core value "Ganesha CEPAT." Selain itu, observasi langsung dilakukan untuk menangkap dinamika interaksi serta pola perilaku yang menunjukkan sejauh mana nilai-nilai inti ini telah

terintegrasi dalam budaya kerja. Observasi ini diharapkan dapat memperkaya data dengan perspektif yang lebih objektif, menggambarkan bagaimana core value diterapkan dalam interaksi sehari-hari di lingkungan kerja.

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tema-tema atau pola umum terkait pemahaman, penerimaan, dan penerapan nilai inti dalam konteks kerja sehari-hari. Teknik triangulasi juga digunakan untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan dengan mencocokkan data dari berbagai sumber, yaitu wawancara, observasi, dan dokumen institusi terkait. Triangulasi ini membantu meminimalkan bias dan memperkuat keandalan hasil penelitian.

Implementasi core value organisasi dalam mendukung kinerja di sektor pendidikan tinggi telah menjadi topik penting yang dibahas dalam berbagai penelitian terbaru (Pardian et al., 2024) dan (Adam Samsudin Noor et al., 2021). Beberapa studi menekankan bahwa nilai inti yang kuat tidak hanya mencerminkan identitas organisasi tetapi juga mampu menjadi pedoman perilaku yang mengarahkan karyawan menuju tujuan institusi. Penelitian oleh Aithal (2016) menunjukkan bahwa visi, misi, dan core value yang jelas memiliki peran fundamental dalam membentuk inovator di lingkungan pendidikan tinggi. Dalam hal ini, nilai inti membantu menciptakan lingkungan yang mendorong kreativitas, kolaborasi, dan inovasi yang dibutuhkan untuk pengembangan akademik yang berkelanjutan (Aithal, 2016). Lebih lanjut, (Mathieu, 2016) menyoroti bahwa budaya organisasi yang didasarkan pada nilai inti yang jelas mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Budaya organisasi yang kuat, menurut penelitian ini, memperkuat rasa identitas dan kebersamaan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam mencapai tujuan bersama (A. Chatman & Choi, 2022). Namun, meskipun terdapat penelitian mengenai pentingnya core value dalam sektor pendidikan tinggi, masih sedikit kajian yang mendalami penerapannya di institusi pendidikan tinggi di Indonesia, terutama yang menyoroti aspek pemahaman, penerimaan, dan tantangan yang dihadapi dalam proses implementasi.

Penelitian ini mencoba mengisi kesenjangan tersebut dengan fokus pada nilai inti "Ganesha CEPAT" di STIE Ganesha, serta tantangan dalam implementasinya. Kebaruan penelitian ini terletak pada pendekatan holistik yang digunakan untuk mengeksplorasi pemahaman, penerimaan, serta aplikasi core value di STIE Ganesha. Penelitian ini dapat menjadi contoh penerapan yang relevan bagi institusi pendidikan tinggi lain di Indonesia dalam mengembangkan budaya organisasi berbasis nilai.

TINJAUAN PUSTAKA

Ganesha CEPAT

Tinjauan pustaka ini berfokus pada implementasi core value "Ganesha CEPAT" dalam upaya meningkatkan kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Konsep ini terdiri dari lima nilai utama yaitu *Commitment*, *Empathy*, *Professionalism*, *Accountability*, dan *Transparency*, yang dianggap sebagai fondasi penting dalam menciptakan budaya kerja yang efektif dan produktif di institusi pendidikan. Peningkatan kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menjadi salah satu tantangan utama dalam dunia pendidikan tinggi, terutama dalam hal penyampaian layanan akademik yang berkualitas dan peningkatan kepuasan mahasiswa.

Nilai-Nilai Organisasi

Beberapa teori menyatakan bahwa penerapan nilai-nilai organisasi yang kuat dapat memperkuat motivasi kerja, meningkatkan komitmen individu terhadap organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Menurut (Graves, 2019), komitmen manajemen atas memengaruhi perilaku karyawan, termasuk dosen dan tenaga kependidikan, dengan memperkuat motivasi intrinsik yang mendorong kinerja. Komitmen yang kuat dari dosen dan tenaga kependidikan akan mempercepat pencapaian target akademik serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif. (Huda, 2019) menegaskan bahwa strategi adopsi teknologi di sektor pendidikan membutuhkan komitmen profesional dan keterlibatan etis dari tenaga pendidik agar implementasi dapat berjalan efektif. Hal ini sangat relevan dengan kebutuhan akan pengembangan kompetensi tenaga pendidik dalam menghadapi tantangan pendidikan di era digital.

Profesionalisme

Profesionalisme adalah aspek penting lainnya yang harus diterapkan di institusi pendidikan. Menurut (Gaunt, 2021), pendidikan tinggi harus menyiapkan mahasiswa untuk menjadi profesional yang mampu beradaptasi dengan tantangan zaman. Profesionalisme dosen dan tenaga kependidikan berkontribusi langsung pada kualitas pembelajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat. (Avery, 2020) menambahkan bahwa kolaborasi lintas disiplin dan praktik berbasis profesionalisme dapat meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Profesionalisme yang tinggi diharapkan memperkuat kredibilitas institusi di mata mahasiswa dan masyarakat.

Akuntabilitas

Dalam hal akuntabilitas, (Vaio, 2024) menekankan bahwa digitalisasi dapat memperkuat akuntabilitas melalui peningkatan keterbukaan informasi dan pengawasan. Akuntabilitas yang tinggi memastikan bahwa tugas-tugas akademik dan administratif dijalankan sesuai standar yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan stakeholder terhadap institusi pendidikan. (Nelly & Dina Elisabeth Latumahina, 2020) mengemukakan bahwa evaluasi kinerja dosen menggunakan metode 360 derajat dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, yang relevan untuk memastikan keberlanjutan mutu tenaga pendidik.

Transparansi

Transparansi di lingkungan kerja pendidikan dapat meningkatkan kepercayaan dan memperkuat budaya kerja yang sehat. (Azizah & Kholifah R, 2023) menyoroti bahwa transparansi, akuntabilitas, dan responsivitas dalam pengelolaan kebijakan publik, seperti APBDes, dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kebijakan yang dibuat. Dalam konteks evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan, transparansi yang diterapkan secara konsisten dapat mendorong peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada mahasiswa. (Adobor, 2020) menegaskan bahwa strategi terbuka dalam organisasi dapat meningkatkan keterlibatan dan partisipasi dari anggota organisasi, yang pada akhirnya memperkuat komitmen terhadap pencapaian tujuan bersama.

Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang relevan menunjukkan bahwa empati memainkan peran penting dalam interaksi sosial di lingkungan pendidikan. (Akama, 2019) mengungkapkan pentingnya pendekatan yang menghormati nilai-nilai budaya lokal untuk memperkuat hubungan kerja sama. Dalam konteks pendidikan, empati yang diberikan oleh dosen

kepada mahasiswa dapat menciptakan hubungan yang harmonis, meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam proses pembelajaran, dan memperbaiki hasil akademik. (Moore, 2023) menunjukkan bahwa empati dalam pelayanan, khususnya dalam interaksi pasien dan penyedia layanan kesehatan, berperan dalam memperbaiki kualitas hubungan. Penerapan prinsip empati ini relevan dengan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan dalam membangun komunikasi yang efektif dengan mahasiswa.

Meskipun banyak penelitian yang telah menyoroti pentingnya nilai-nilai organisasi seperti komitmen, empati, profesionalisme, akuntabilitas, dan transparansi dalam konteks dunia kerja, terdapat kesenjangan penelitian yang menyoroti implementasi nilai-nilai tersebut secara spesifik di institusi pendidikan tinggi di Indonesia. Sebagian besar penelitian yang ada masih berfokus pada konteks perusahaan atau sektor kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengkaji bagaimana implementasi core value "Ganesha CEPAT" dapat meningkatkan kinerja dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan pendidikan tinggi, khususnya di Indonesia. Novelty dari penelitian ini terletak pada pendekatan holistik yang menggabungkan lima nilai inti dalam satu kerangka kerja yang terintegrasi untuk meningkatkan kinerja institusional.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan core value "Ganesha CEPAT" di institusi pendidikan tinggi dan mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis bagi institusi pendidikan dalam mengembangkan budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja dan layanan akademik yang berkualitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mengeksplorasi dan menerapkan core value "Ganesha CEPAT" di lingkungan STIE Ganesha. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi pemahaman dan tantangan yang dihadapi oleh dosen dan tenaga kependidikan dalam mengadopsi core values serta merancang model implementasi yang dapat diterapkan secara berkelanjutan di sektor pendidikan tinggi. Metode penelitian ini meliputi:

1. Pengumpulan Data

Tahap awal bertujuan untuk memahami persepsi dan penerapan core value "Ganesha CEPAT" di STIE Ganesha. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan dosen dan tenaga kependidikan untuk mengeksplorasi pemahaman, tantangan, dan relevansi nilai inti ini dalam aktivitas sehari-hari. Observasi langsung juga dilakukan untuk melihat penerapan nilai inti dalam interaksi di lingkungan kerja. Pengumpulan data ini diperkuat dengan analisis dokumen kebijakan terkait core values institusi, yang memberikan informasi mendasar tentang tujuan implementasi nilai inti (Braun & Clarke, 2006).

2. Analisis Data

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, yang banyak digunakan untuk mengidentifikasi tema utama dalam data kualitatif. Analisis tematik ini memfasilitasi pemahaman tentang pola umum dan tantangan dalam implementasi core values di lingkungan kerja. Teknik triangulasi digunakan untuk memastikan validitas dan konsistensi temuan dengan mencocokkan data dari berbagai sumber, termasuk wawancara, observasi, dan dokumen institusi terkait. Luaran dari tahap ini adalah laporan analisis yang merangkum pemahaman, tantangan, dan rekomendasi awal untuk mengatasi kendala implementasi core values (Aithal, 2016).

3. Indikator Capaian

Keberhasilan pada tahap ini dievaluasi berdasarkan kualitas data yang terkumpul serta kejelasan analisis tentang hambatan dalam penerapan core values di STIE Ganesha. Luaran ini menjadi dasar bagi pengembangan model implementasi pada penelitian berikutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap dosen dan tenaga kependidikan di STIE Ganesha, ditemukan beberapa pola umum terkait pemahaman dan implementasi core value "Ganesha CEPAT." Sebanyak 15 partisipan yang terdiri dari dosen di tiga program studi (S2 Manajemen, S1 Manajemen, dan S1 Akuntansi) serta tenaga kependidikan dari bagian administrasi, layanan mahasiswa, dan keuangan, memberikan berbagai pandangan terkait penerapan nilai inti ini di lingkungan kerja mereka.

1. Pemahaman Dosen dan Tenaga Kependidikan tentang Core Value "Ganesha CEPAT"

Mayoritas partisipan menunjukkan pemahaman yang baik terhadap core value "Ganesha CEPAT." Mereka menyadari bahwa nilai-nilai ini penting dalam menciptakan budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada hasil. Namun, beberapa partisipan dari tenaga kependidikan mengungkapkan bahwa sosialisasi nilai ini masih perlu diperkuat.

Seorang dosen dari Program Studi S1 Manajemen menyatakan:

"Core value Ganesha CEPAT sangat relevan dengan aktivitas akademik yang kami lakukan. Kami melihat nilai-nilai ini sebagai panduan dalam menjalankan tugas kami dengan lebih profesional dan bertanggung jawab."

Namun, ada pula partisipan yang merasa bahwa implementasi nilai ini belum merata di seluruh bagian institusi.

2. Implementasi Core Value dalam Aktivitas Sehari-hari

Dosen dan tenaga kependidikan mengaplikasikan core values ini dalam berbagai aktivitas akademik dan administratif. Nilai "Komitmen" diwujudkan dalam ketepatan waktu dalam mengajar dan memberikan layanan kepada mahasiswa. Nilai "Empati" terlihat dalam upaya memahami kebutuhan mahasiswa dan kolega.

Seorang tenaga kependidikan dari bagian layanan mahasiswa mengungkapkan:

"Kami selalu berusaha memberikan layanan dengan empati, memahami kebutuhan mahasiswa, dan memberikan solusi yang terbaik. Ini adalah bagian dari nilai inti yang kami pegang."

3. Tantangan dalam Implementasi Core Values

Meskipun ada pemahaman yang baik tentang core value "Ganesha CEPAT," partisipan mengakui adanya tantangan dalam penerapannya. Tantangan utama yang dihadapi adalah variasi pemahaman dan konsistensi dalam menjalankan nilai-nilai tersebut.

Beberapa partisipan menyatakan bahwa dukungan manajemen masih perlu diperkuat untuk memastikan implementasi core values berjalan efektif. Selain itu, tenaga kependidikan dari bagian administrasi menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi terkadang menjadi kendala dalam menjalankan nilai-nilai inti ini secara konsisten.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa core value "Ganesha CEPAT" telah dikenal oleh dosen dan tenaga kependidikan di STIE Ganesha. Namun, penerapan nilai-nilai ini memerlukan pendekatan yang lebih sistematis untuk memastikan bahwa seluruh civitas akademika memahami dan menjalankan nilai tersebut dalam aktivitas sehari-hari.

(Roos et al., 2022) menekankan bahwa nilai-nilai pribadi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja individu di tempat kerja. Penelitian mereka menunjukkan bahwa nilai-nilai ini dapat diperkuat melalui insentif finansial dan norma sosial dalam organisasi, yang pada akhirnya menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kolaboratif.

(Wulandani, 2024) menunjukkan bahwa hubungan karyawan, gaya kepemimpinan, dan internalisasi budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Dalam konteks implementasi nilai inti, seperti 'Ganesha CEPAT,' dukungan manajerial yang optimal sangat penting untuk memastikan internalisasi nilai-nilai tersebut dapat diterapkan secara konsisten dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Selain itu, teknik analisis tematik yang digunakan dalam penelitian ini berhasil mengidentifikasi tema-tema utama yang menjadi faktor penentu dalam implementasi core values di lingkungan STIE Ganesha. Teknik triangulasi yang digunakan juga memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan budaya kerja di institusi pendidikan tinggi. Penerapan core values yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas dosen dan tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan berdaya saing tinggi.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dukungan manajemen yang optimal sangat penting dalam memastikan keberhasilan implementasi nilai inti. Oleh karena itu, STIE Ganesha disarankan untuk memperkuat program pelatihan dan sosialisasi terkait core values, serta menyediakan mekanisme dukungan yang memadai untuk seluruh civitas akademika.

Ke depan, penelitian lanjutan dapat difokuskan pada pengembangan model implementasi core values yang dapat diterapkan secara berkelanjutan di sektor pendidikan tinggi. Model ini dapat mencakup strategi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi dalam penerapan nilai inti, serta indikator capaian yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan implementasi core values di institusi pendidikan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa core value "Ganesha CEPAT" memiliki peran penting dalam membangun budaya kerja yang positif dan meningkatkan kinerja di STIE Ganesha. Mayoritas dosen dan tenaga kependidikan memahami nilai inti ini, meskipun implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan. Tantangan utama adalah konsistensi penerapan dan variasi pemahaman di antara civitas akademika. Dukungan manajerial yang optimal diperlukan untuk memastikan nilai ini dapat diterapkan dengan efektif di seluruh bagian institusi.

Penerapan core values "Ganesha CEPAT" terbukti dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kolaborasi di lingkungan kerja. Namun, diperlukan pendekatan yang

sistematis dan berkelanjutan untuk memastikan nilai-nilai inti ini menjadi bagian dari budaya organisasi yang terinternalisasi dengan baik.

Saran

1. Penguatan Sosialisasi dan Pelatihan: STIE Ganesha perlu memperkuat program sosialisasi dan pelatihan terkait core values "Ganesha CEPAT" untuk memastikan seluruh dosen dan tenaga kependidikan memahami dan menerapkan nilai tersebut secara konsisten.
2. Dukungan Manajerial yang Optimal: Manajemen perlu menyediakan mekanisme dukungan yang memadai, seperti pendampingan, monitoring, dan evaluasi rutin untuk memastikan bahwa nilai inti diadopsi secara efektif.
3. Pengembangan Model Implementasi: Penelitian lanjutan dapat difokuskan pada pengembangan model implementasi core values yang dapat diterapkan secara berkelanjutan di sektor pendidikan tinggi. Model ini harus mencakup strategi untuk mengatasi tantangan implementasi dan indikator capaian yang jelas.
4. Penekanan pada Nilai-nilai Spesifik: Fokus pada nilai-nilai spesifik seperti Komitmen, Empati, Profesionalisme, Akuntabilitas, dan Transparansi dalam aktivitas akademik dan administratif untuk memastikan bahwa core values tidak hanya menjadi slogan tetapi juga diinternalisasi dalam tindakan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Chatman, J., & Choi, A. (2022). Measuring organizational culture: converging on definitions and approaches to advance the paradigm. In *Handbook of Research Methods for Organisational Culture* (pp. 92–107). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788976268.00014>
- Adam Samsudin Noor, Saefullah, A., Ahmad Fadli, Ramadani Pardian, & Zubair Arza. (2021). Pengaruh Komunikasi Asertif Dan Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Karyawan PT. Restu Tanjung Permai. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 09–17. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v1i1.1517>
- Adobor, H. (2020). Open strategy: role of organizational democracy. *Journal of Strategy and Management*, 13(2), 310–331. <https://doi.org/10.1108/JSMA-07-2019-0125>
- Aithal, P. S. (2016). A Monthly Double-Blind Peer Reviewed Refereed Open Access International e-Journal-Included in the International Serial Directories Creating Innovators through setting up organizational Vision, Mission and Core Values : a Strategic Model in Higher Educatio. 6(1), 310–324.
- Akama, Y. (2019). Problematizing Replicable Design to Practice Respectful, Reciprocal, and Relational Co-designing with Indigenous People. *Design and Culture*, 11(1), 59–84. <https://doi.org/10.1080/17547075.2019.1571306>
- Avery, M. D. (2020). Interprofessional Education Between Midwifery Students and Obstetrics and Gynecology Residents: An American College of Nurse-Midwives and American College of Obstetricians and Gynecologists Collaboration. *Journal of Midwifery and Women's Health*, 65(2), 257–264. <https://doi.org/10.1111/jmwh.13057>

- Azizah, D. N., & Kholifah R, E. (2023). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas dan Responsivitas dalam Pengelolaan APBDes terhadap Kepercayaan Publik. *Pubmedia Social Sciences and Humanities*, 1(2). <https://doi.org/10.47134/pssh.v1i2.117>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Fahri. (2022). RENSTRA STIE GANESHA. In *STIE GANESHA*.
- Gaunt, H. (2021). Musicians as “Makers in Society”: A Conceptual Foundation for Contemporary Professional Higher Music Education. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.713648>
- Graves, L. M. (2019). Employee proenvironmental behavior in Russia: The roles of top management commitment, managerial leadership, and employee motives. *Resources, Conservation and Recycling*, 140, 54–64. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.09.007>
- Hassan, M. (2024). *Case Study – Methods, Examples and Guide*. Web Page.
- Huda, M. (2019). Empowering application strategy in the technology adoption: Insights from professional and ethical engagement. *Journal of Science and Technology Policy Management*, 10(1), 172–192. <https://doi.org/10.1108/JSTPM-09-2017-0044>
- Langrafe, T. de F., Barakat, S. R., Stocker, F., & Boaventura, J. M. G. (2020). A stakeholder theory approach to creating value in higher education institutions. *The Bottom Line*, 33(4), 297–313. <https://doi.org/10.1108/BL-03-2020-0021>
- Mathieu, J. E. (2016). The problem with [in] management theory. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1132–1141. <https://doi.org/10.1002/job.2114>
- Moore, C. (2023). “It’s Important to Work with People that Look Like Me”: Black Patients’ Preferences for Patient-Provider Race Concordance. *Journal of Racial and Ethnic Health Disparities*, 10(5), 2552–2564. <https://doi.org/10.1007/s40615-022-01435-y>
- Nelly, N., & Dina Elisabeth Latumahina. (2020). Evaluasi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran di Sekolah Tinggi Alkitab Jember Dengan Metode 360 Derajat. *Missio Ecclesiae*, 9(2), 66–97. <https://doi.org/10.52157/me.v9i2.130>
- Pardian, R., Fadli, A., Fahri, F., Saefullah, A., Tahang, M., Candra, H., Ramayanti, P. N., Arda, D. P., & Siregar, F. G. (2024). PENYUSUNAN RENCANA STRATEGIS DALAM RANGKA TRANSFORMASI STIE GANESHA MENUJU UNIVERSITAS GRAHA GANESHA. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 1868–1880. <https://doi.org/10.31004/CDJ.V5I1.25685>
- Roos, M., Reale, J., & Banning, F. (2022). A value-based model of job performance. *PLOS ONE*, 17(1), e0262430. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262430>

Vaio, A. Di. (2024). Digitalization and artificial knowledge for accountability in SCM: a systematic literature review. *Journal of Enterprise Information Management*, 37(2), 606–672. <https://doi.org/10.1108/JEIM-08-2022-0275>

Wulandani, R. D. (2024). Pengaruh Employee Relations, Gaya Kepemimpinan dan Internalisasi Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(4), 721–730. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2052>